IX kadencja

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ Komisji Polityki Społecznej i Rodziny
(nr 88)
z dnia 12 października 2021 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Polityki Społecznej i Rodziny (nr 88)

12 października 2021 r.

Komisja Polityki Społecznej i Rodziny, obradująca pod przewodnictwem poseł **Urszuli Ruseckiej (PiS)**, przewodniczącej Komisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przedstawienie informacji przez ministra rodziny i polityki społecznej Marlenę Maląg oraz prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Gertrudę Uścińską na temat bieżącej sytuacji w ZUS oraz terminowości wypłaty świadczeń.

W posiedzeniu udział wzięli: **Stanisław Szwed** sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Gertruda Uścińska** prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wraz ze współpracownikami, **Beata Wójcik** przewodnicząca Związku Zawodowego Pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, **Sebastian Koćwin** wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, **Tomasz Śliwa** przewodniczący Zarządu Głównego Krajowego Związku Zawodowego Inspektorów Kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, **Anna Sudoł** członek prezydium Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność" Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, **Robert Baraniak** przewodniczący Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych „Niezależni", **Piotr Szumlewicz** przewodniczący związku zawodowego Związkowa Alternatywa, **Jerzy Płókarz** prezes Krajowego Sztabu Ratownictwa Społecznej Sieci Ratunkowej, **Patrycja Grebla-Tarasek** specjalista w Związku Powiatów Polskich, **Rober Lisicki** przedstawiciel Konfederacji Lewiatan.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Małgorzata Cholewa**, **Dariusz Lipski**, **Brygida Śliwka** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Dzień dobry. Witam na kolejnym posiedzeniu Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. W porządku obrad mamy przedstawienie informacji przez ministra rodziny i polityki społecznej Marlenę Maląg oraz prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Gertrudę Uścińską na temat bieżącej sytuacji w ZUS oraz terminowości wypłaty świadczeń. Mamy kworum, w związku z powyższym otwieram posiedzenie Komisji.

Bardzo serdecznie witam panią profesor Gertrudę Uścińską, prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wraz z całym zespołem. Witam serdecznie pana ministra Stanisława Szweda, sekretarza stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, wraz z zespołem. Witam wszystkich zaproszonych gości, panie i panów posłów.

Porządek dzienny posiedzenia został państwu doręczony. Czy są uwagi do porządku posiedzenia? Nie słyszę. Stwierdzam, że Komisja przyjęła porządek dzisiejszych obrad.

Szanowni państwo, 17 września bieżącego roku do Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, poprzez panią marszałek, wpłynął wniosek grupy posłów, członków Komisji, o zwołanie posiedzenia w celu przedstawienia informacji przez ministra rodziny i polityki społecznej oraz prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na temat bieżącej sytuacji w ZUS oraz terminowości wypłaty świadczeń. Wniosek został złożony w trybie art. 152 ust. 2 regulaminu Sejmu.

Bardzo proszę przedstawiciela wnioskodawców, panią poseł Joannę Frydrych, o przedstawienie wniosku.

Poseł Joanna Frydrych (KO):

Dziękuję, pani przewodnicząca. Wysoka Komisjo, panie ministrze, pani prezes, zaproszeni goście, Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest stworzony w celu realizacji świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych. W ostatnim czasie w przestrzeni publicznej

pojawiły się niepokojące informacje o narastającej liczbie zadań, zmniejszającym się zatrudnieniu w ZUS, co w konsekwencji powoduje przeciążenie pracą. Zła atmosfera, niepewność pracowników, brak gratyfikacji za nałożone zadania – to wszystko spowodowało, że w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych istnieje spór zbiorowy. Istnieje również realne ryzyko protestu i w konsekwencji strajku, który może spowodować nieterminową wypłatę świadczeń. Chcemy poznać, jakie działania prowadzi ZUS i ministerstwo, żeby uniknąć takiej sytuacji. Są z nami obecni przedstawiciele pracowników i bardzo proszę panią przewodniczącą o udzielenie głosu przedstawicielom pracowników, którzy w dalszej części uzupełnią mój wniosek.

Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Dziękuję, pani poseł. Jednak chcę trzymać się formuły, którą mieliśmy na poprzednich posiedzeniach Komisji. Poprzez sekretariat Komisji skierowałam państwa wniosek do pani prezes. W związku z powyższym bardzo chciałabym, aby pani odniosła prezes się, a później rozpoczniemy dyskusję i będą pytania parlamentarzystów, strony społecznej, tj. pracowników. Następnie pani prezes odniesie się do tych pytań.

Zatem bardzo proszę panią prezes o odniesienie się do wniosku. Później będą pytania, a następnie podsumowanie i zakończenie dyskusji, odpowiedź na pytania. Bardzo proszę, pani prezes profesor Gertruda Uścińska.

Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Gertruda Uścińska:

Dziękuję.

Pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, szanowni państwo, zacznę od drugiego pytania, dotyczącego stabilizacji i bezpieczeństwa wypłaty świadczeń. Absolutnie należy jasno stwierdzić i rozwiać wszelkie wątpliwości, że bez względu na wszystkie sytuacje kryzysowe stabilizacja i bezpieczeństwo wypłaty świadczeń są zapewnione, zarówno jeśli chodzi o system organizacyjny, finansowy, jak i informatyczny. Trzeba także dodać, że systemy informatyczne są zaliczane do krytycznej infrastruktury i też są pod określoną ochroną.

Odnośnie do pierwszego, głównego pytania, szanowni państwo, pani poseł, myślę, że mamy do czynienia z konfliktem albo odmiennym spojrzeniem cywilizacyjnym z punktu widzenia dzisiejszego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jak powiedziała pani poseł, to jest instytucja odpowiedzialna za stosowanie prawa ubezpieczeń społecznych, w szczególności w części dotyczącej świadczeń emerytalnych, rentowych i zasiłkowych. Od kilku lat realizujemy także szereg świadczeń specjalnych bezskładkowych, które znajdują się poza systemem ubezpieczenia społecznego. Myślę, że musimy dostrzec, iż w okresie pandemii dokonano bardzo daleko idącego przekształcenia organizacyjnego, ale również informatycznego systemu, za który odpowiada Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Z jednej strony ubiegły rok był gigantycznym wyzwaniem z punktu widzenia szeregu nowych rozwiązań typu: świadczenie postojowe, zwolnienie ze składek, dodatek solidarnościowy itd. – około 8 mln wniosków. Aby sprawnie je zrealizować, dokonał się postęp technologiczny. W połowie ubiegłego roku, dzięki wsparciu państwa posłów, zaczęliśmy przyjmować wnioski tylko elektronicznie w ramach poszczególnych tarcz. To jest ogromny postęp. Państwo także zadecydowali o niektórych świadczeniach, na przykład dodatku solidarnościowym, że one praktycznie były ustalane w sposób automatyczny przez systemy informatyczne. To pokazało nam szereg nowych możliwości. Z punktu widzenia zadań państwa, zwłaszcza polityki, która idzie w kierunku rozwoju specjalnych świadczeń bezskładkowych, istnieje potencjał, jeśli chodzi o obsługę nowych świadczeń, chociażby w tej chwili praktycznie zrealizowana trzysetka i przygotowanie się do innych zadań.

Chcę z całą mocą rozwiać potoczny dyskurs publicystyczny o nowych zadaniach, jeżeli chodzi o realizowaną w tej chwili trzysetkę, wcześniej polski bon turystyczny, jeżeli ustawodawca zadecyduje też o pięćsetce i innych świadczeniach. One nie mają związku z obciążeniami pracowników odpowiedzialnych za stosowanie systemu ubezpieczenia społecznego. Zatem trzysetka nie znajduje się w pionie emerytalnym, zasiłkach, dochodach czy innych postępowaniach. To trzeba podkreślić z całą mocą. Mamy do czynienia z nowoczesnym systemem informatycznym, który oparty jest na koncepcjach elektro-

nicznego składania wniosku, ale oczywiście także przekazywania środków na rachunek bankowy. Trzysetka jest de facto obsługiwana przez 23 osoby. Jeżeli będzie wola ustawodawcy, który rzeczywiście przekaże kolejne zadania, zostanie rozbudowane centrum świadczeń rodzinnych, które będzie obsługiwało w liczbie kilkudziesięciu osób kolejne 6 mln świadczeń w sprawie pięćsetki. To jest pierwsza część. Musimy rozróżniać ją od części, gdy wracamy do tradycyjnych, podstawowych, ustawowych zadań ZUS, czyli ustalania prawa do emerytury, zasiłków, pobierania składek, rozliczania płatników, kontroli itd. Jednak w tradycyjnej części również w ciągu ostatnich lat dokonały się ogromne zmiany. To są zmiany poprzez reformy, jak elektroniczne zwolnienia. Szanowna Komisjo, pani przewodnicząca, gdyby nie nasza determinacja, gdyby nie było elektronicznych zwolnień od 1 grudnia 2018 r., w okresie covidowym, w marcu, nie udźwignęlibyśmy 3,3 mln zwolnień lekarskich, gdyby one były na papierze. Z powodów fizycznych barier nie byłoby to możliwe do zarejestrowania i przekazywania. Elektroniczne zwolnienia są ogromną ulgą dla pracowników zakładu, którzy nie muszą ich rejestrować, analizować, ponieważ dzieje się to w sposób automatyczny.

Także reforma, która polega na e-składce, w jakiś sposób usprawniła obsługę kont płatników, co wcale nie oznacza, że nadal ta praca nie jest nadmierna, uciążliwa i nie należy wprowadzać dalszych zmian, aby zautomatyzować w perspektywie kilku lat proces rozliczania płatników składek. Obecnie mamy około 7 mln emerytów. Obsługuje ich około 6,2 tys. pracowników. Myślę, że w emeryturach także pomału dokonuje się zmiana warunków pracy. Wiem, że tutaj na pierwszym miejscu jest wymieniana aplikacja. Ona jest przestarzała, archaiczna, ale także się zmienia i nadal będzie się zmieniała w najbliższym czasie, aby usprawnić proces obsługi świadczeń emerytalnych. Ponadto trzeba zatrzymać się przy emeryturach i powiedzieć, że dzisiaj jesteśmy w momencie zmiany systemu ubezpieczeń emerytalnych, że niecałą połowę świadczeń mamy ze starego systemu. To jest archaiczny system, oparty na papierach, dokumentach. Przed 1999 r. nie było kont, zatem faktycznie kapitał jest początkowy, który potwierdza przebieg ubezpieczenia i on wymaga szczególnej obsługi pracowników. Musimy też patrzeć na rok 1999, kolejne lata i następne dziesięciolecia, kiedy mamy emeryturę z nowego systemu, która w zdecydowanie większym stopniu w przyszłości będzie ustalana w sposób zautomatyzowany. Ta emerytura jest wprost uzależniona od tego, ile wpłacimy składek. My je zwaloryzujemy zgodnie obowiązującym prawem i podzielimy przez przeciętne dalsze trwanie życia. Zatem musimy patrzeć na część tradycyjną, podstawową zakładu w taki sposób, że mamy dług technologiczny i dług płacowy w organizacji. Nie ulega żadnej wątpliwości, że płace powinny być jeszcze wyższe. One wzrosły w ciągu kilku lat, ale to jest wciąż niewystarczające, nawet plan wzrostu o 6% na przyszły rok. Musimy tutaj także widzieć rozróżnienie między zadaniami, które wpisują się w kontekst, jak powiedziała pani poseł wnioskodawczyni, tradycyjnych zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych, opartych już na innym założeniu.

Szanowna Komisjo, oczywiście w kwestii dotyczącej stabilizacji i atmosfery w organizacji dialog z organizacjami związkowymi jest prowadzony w różnej formie, także przewidzianej prawem. Myślę, że z punktu widzenia możliwości finansowych zawarte niedawno porozumienie o podwyżce, z wyrównaniem od 1 lipca, o 300 zł dla pracowników zakładu jest tego dowodem, plus nasze starania o podwyżkę w przyszłym roku do 6%. Jak powiedziałam, należy absolutnie wyjść z długu płacowego, bo przecież przed 2015 r. prawie przez osiem lat były groszowe podwyżki w zakładzie. Doszło do zapaści i wyprowadzenie tego przez okres kilku lat wcale nie jest możliwe. Z drugiej strony też chcę podkreślić, że nowe zinformatyzowane zadania, o nowoczesnych technologiach, które my bierzemy, także pokrywają koszty nowych technologii, ale dają też możliwość etatów. Przecież nowoczesne centrum systemu świadczeń rodzinnych, w którym dzisiaj są 23 osoby obsługujące trzysetkę, też będzie finansowane z kosztów obsługi 01 przy jednym czy drugim zadaniu. W tych pieniądzach, jeżeli one w latach 2019–2021 wynosiły około 400 mln zł, również musimy widzieć możliwość doinwestowania nie tylko bieżących systemów i rozwiązań, ale też długu technologicznego.

Odnośnie do warunków pracy, myślę, że zawsze jest dużo do zrobienia z punktu widzenia fizycznych warunków pracy i problemów, które zawsze zdarzają się w miej-

scu pracy. Mamy rzecznika oraz pełnomocnika do spraw mobbingu, jest jeszcze prezes, zarząd, który także otrzymuje wiele różnego rodzaju interwencji dotyczących pogarszających się stosunków pracy. To też jest dowód działania i reagowania na bieżącą sytuację. Myślę, że osiągnęliśmy wysoką zdolność do realizacji nowoczesnych przedsięwzięć, opartą na nowoczesnych systemach informatycznych przy niskim nakładzie kapitału ludzkiego, ale przecież mamy bardzo dobrze rozwinięty kapitał europejski, międzynarodowy. Jesteśmy kluczową instytucją zabezpieczenia w krajach Unii Europejskiej. W ubiegłym roku delegowaliśmy ponad 600 tys. pracowników, pomimo wszystkich restrykcji administracyjnych i ograniczeń. Jako jedno z kluczowych państw weszliśmy do elektronicznej wymiany informacji o systemach zabezpieczenia społecznego z krajami UE. We wrześniu ubiegłego roku wprowadziliśmy kreator automatycznego generowania A1, dzięki temu jesteśmy wiarygodnym partnerem dla Niemców i innych krajów, gdzie najwięcej polscy przedsiębiorcy świadczą usługi i polscy pracownicy jadą jako delegowani. Jak powiedziałam, 645 tys. w okresie covidowym to nie jest mniej niż w 2019 r. To też jest dowód, że mamy wiarygodność i stabilizację z punktu widzenia obsługi rynku europejskiego, co jest bardzo ważne. Gdybyśmy nie byli w stanie udźwignąć tak poważnych ciężarów, myślę, że reperkusje byłyby bardzo duże.

Trzeba z całą mocą powiedzieć – wiele spraw jest nadal do zmiany i poprawy. Jednak nie można opierać nowych obciążeń na tym, że one gdzieś spadają na tradycyjne piony, gdzie obsługuje się system ubezpieczenia społecznego.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Bardzo dziękuję, pani prezes.

Otwieram dyskusję. Czy ktoś z państwa parlamentarzystów chce zabrać głos? Bardzo proszę, pan poseł Tadeusz Tomaszewski.

Poseł Tadeusz Tomaszewski (Lewica):

Pani przewodnicząca, panie ministrze, szanowni państwo, pani prezes przedstawiła kompleksową informację o funkcjonowaniu ZUS. Ogrom przedsięwzięć, które są podejmowane, zasługuje na nasz szacunek. Natomiast dzisiaj, kiedy rozmawiamy o wdrożeniu tych wszystkich projektów, nadal najistotniejszym elementem jest człowiek i w związku z powyższym, nasza troska wynika z tego, że wynagrodzenia pracowników ZUS w ostatnich latach, proporcjonalnie do inflacji, do wzrostu kosztów utrzymania – zmniejszają się. Chciałbym zapytać panią prezes, bo tutaj są informacje dotyczące wynagrodzeń, ale nie ma danych, ile wynosi średnia płaca w ZUS.Drugie pytanie, jaka część pracowników otrzymuje minimalne wynagrodzenia, czyli to, które określa państwo? Państwo też pokazali, o ile więcej środków przeznaczono na wynagrodzenia. Ile z tych kwot wymuszał wzrost płacy minimalnej? W wielu instytucjach, jak KRUS czy ZUS, 40% tych wynagrodzeń to niestety płace minimalne. W związku z powyższym chcę zapytać, ilu pracowników zatrudnionych w ZUS otrzymuje minimalną płacę. Co oznacza 6%? Tutaj jest mowa, że w projekcie ustawy budżetowej przewiduje się zwiększenie o 6% wynagrodzeń pracowników ZUS. Czy to oznacza, że o 6% będą wzrastały wynagrodzenia każdego pracownika? Przykładowo, jeśli dzisiaj ktoś zarabia 4 tys. zł, otrzyma 6% więcej, a jeśli ktoś zarabia 10 tys., to też będzie miał 6%? W jaki sposób wzrost wynagrodzeń będzie przeprowadzany w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych?

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Dziękuję.

Czy ktoś jeszcze z parlamentarzystów? Mam cztery zgłoszenia. Czy ktoś jeszcze? Nie słyszę. Zatem przewodnicząca Marzena Okła-Drewnowicz.

Poseł Marzena Okła-Drewnowicz (KO):

Bardzo dziękuję, pani przewodnicząca.

Pani prezes, mam dwa pytania. Pierwsze dotyczy zlecania czy wykonywania zadań bez stosowania ustawy – Prawo zamówień publicznych. Czy nie uważa pani, że to jest łamanie dyrektywy Parlamentu Europejskiego z 2014 r., która określa zamknięty katalog

wyłączeń? Każdy przypadek wyłączenia powinien być oceniany pod względem zgodności z prawem Unii Europejskiej. Czy takie działanie, czyli zlecanie tego typu zadań z tzw. wolnej ręki, nie jest naruszeniem przepisów unijnych, a tym samym złamaniem prawa?

Drugie pytanie dotyczy bardziej fundamentu funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych. Naturalne jest, że państwo jako ZUS, mówiąc w skrócie, wypłacacie świadczenia typu renty czy emerytury. Natomiast w ostatnim czasie mają państwo zlecaną wypłatę świadczeń jak 500+, 300+, za chwilę będzie rodzinny kapitał opiekuńczy. Zatem to są świadczenia z obszaru polityki prorodzinnej. Czy w pani ocenie – pani jest również profesorem – system ubezpieczeń społecznych powinien wchłaniać tego typu świadczenia? Czy generalnie dla fundamentu wypłat z systemu ubezpieczeń społecznych taka sytuacja jest pożądana dla ZUS? Jak pani ocenia wskazywanie ZUS jako płatnika tych świadczeń z fundamentalnego, systemowego punktu widzenia?

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Dziękuję.

Widzę, panie pośle, jest pan zapisany, ale proszę pozwolić, że w pierwszej kolejności oddam głos prezydium. Pani przewodnicząca Teresa Wargocka.

Poseł Teresa Wargocka (PiS):

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Pani prezes, chcę dopytać o pracowniczą sytuację. Wiemy, że w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych gros kadry stanowią kobiety. W związku z tym chcę zapytać, czy w ostatnich latach w ZUS wzrosła nadmiernie liczba godzin ponadwymiarowych ze względu na nowe wyzwania i nowe zadania? To jest kwestia niezmiernie ważna. Z polityki zatrudnieniowej ZUS po ponad sześciu latach wynika, że pracuje 4 tys. osób mniej. Zapewne w skali kraju to nie jest duży odsetek, niemniej jednak jak wygląda realny czas pracy w ostatnich latach?

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Bardzo dziękuję.

Pan poseł Piotr Borys.

Poseł Piotr Borys (KO):

Chcę zapytać, jaka jest różnica w wynagrodzeniach, głównie kadry kierowniczej, pomiędzy centralą a oddziałami w terenie. Mówię o średniej i wyższej kadrze kierowniczej. Jakie są dysproporcje między centralą a oddziałami regionalnymi?

Druga sprawa. W momencie, gdy dokładamy ZUS kolejne obowiązki, między innymi 500+, jak według państwa przewiduje się zwiększenie zatrudnienia? Przecież ktoś będzie musiał wykonać nowe obowiązki, które obecnie realizuje blisko 12 tys. pracowników samorządu.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Bardzo dziękuję.

Pani poseł Joanna Frydrych.

Poseł Joanna Frydrych (KO):

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Szanowna pani profesor, kapitałem ZUS zawsze byli, są i będą pracownicy. Ci pracownicy zawsze wykonywali swoje zadania w sposób rzetelny, terminowy, z dołożeniem wszelkich starań. Należy również pamiętać, że kapitału ludzkiego nie zastąpi żaden system informatyczny, może on jedynie wspomóc pracę. Mam kilka pytań. Jednym z problemów ZUS jest bardzo duża rotacja pracowników. Wielu merytorycznych pracowników ZUS wybiera karierę poza instytucją. Ile osób odeszło z pracy w ZUS od 2015 r.? Czy były uzupełnienia i jak to wygląda na obecną chwilę? Pani profesor mówiła, że dzisiaj 300+ jest wypłacane przez grupę 23 pracowników. Chcę zapytać, czy prawdą jest, że zadania

pracowników, którzy odeszli, zostały zlecone zewnętrznym firmom. Przykładowo obsługę 300+ wykonuje firma informatyczna, bo w ZUS brakuje osób, które mogą tym się zająć.

Następne pytanie – czy ZUS planuje w sposób systemowy rozwiązać problem wynagradzania pracowników? Kiedy zostaną wprowadzone wyniki wartościowania pracy w zakładzie? Dlaczego merytoryczni pracownicy ZUS wynagradzani są niżej niż pozostałe grupy pracowników? O ile można porównać wynagrodzenia informatyków czy lekarzy zatrudnionych w ZUS z pracownikami innych organizacji, o tyle kompetencje pracowników wydziału ubezpieczeń, składek, rozliczeń, zasiłków, emerytur są unikatowe, nieporównywalne z innymi firmami.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Dziękuję.

Pani poseł Magdalena Biejat.

Poseł Magdalena Biejat (Lewica):

Dziękuję.

Przyłączam się do wszystkich pytań dotyczących warunków pracy i wynagrodzeń pracowników. Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest jednym z kluczowych zakładów dla funkcjonowania państwa i wiemy, że opiera się na pracownikach. Byłoby dobrze, gdyby ich praca była wynagradzana godnie. Mam pytanie dotyczące zmniejszania się zatrudnienia. Jak to wygląda, jeśli chodzi o staż pracy? Jaki odsetek osób odchodzi i po jakim czasie pracy? Po dwóch latach, pięciu, dziesięciu? O jakiego rodzaju rotacji tutaj mówimy? Czy planują państwo w najbliższych miesiącach zwiększenie zatrudnienia? Jak było wielokrotnie poruszane, ZUS otrzymuje coraz więcej obowiązków, a wydaje się, że zatrudnienie stoi.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Bardzo dziękuję.

Pan poseł Adam Śnieżek.

Poseł Adam Śnieżek (PiS):

Pani prezes, kompleksowy system informatyczny ZUS należy do dziesięciu największych systemów IT na świecie. W tej chwili następuje jego modernizacja technologiczna, przejście z technologii IBM Mainframe do x86, następuje tworzenie wewnętrznej chmury obliczeniowej. Jak wypada porównanie nowoczesności i wydajności tego systemu do największych światowych systemów informatycznych?

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Bardzo dziękuję.

Czy są jeszcze inne pytania parlamentarzystów? Nie ma, zatem przechodzimy do strony społecznej. Proszę powiedzieć, ile osób będzie zabierać głos? Sześć osób. Zatem zamykam listę mówców. Sześć osób będzie zadawało pytania, a potem pani prezes odpowie. Bardzo proszę, aby państwo przedstawiali się. Proszę również o syntetyczne, konkretne pytania. I proszę nie powielać tych samych pytań. Po kolei, bardzo proszę.

Przewodniczący związku zawodowego Związkowa Alternatywa Piotr Szumlewicz:

Dzień dobry. Nazywam się Piotr Szumlewicz, jestem przewodniczącym Związku Zawodowego Związkowa Alternatywa. Nasza organizacja działa w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Jesteśmy w sporze zbiorowym. Mam kilka krótkich, ale konkretnych pytań. W ramach sporu zbiorowego domagamy się podwyżki o 60%. Pani prezes odpowiedziała nam, że to żądanie jest niewspółmierne czy nieproporcjonalne. Większość na tej sali podwyżki dostała, zatem pytanie, wobec czego to jest niewspółmierne czy nieproporcjonalne. Jakim prawem pani odpowiada, że zakład nie będzie z nami dyskutował o tego typu podwyżkach? Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przewiduje czegoś takiego jak sugerowanie przez pracodawcę, jakie są możliwe podwyżki ze strony pracownika.

Jeżeli pani nie chce z nami rozmawiać, proszę to zadeklarować. Zamknięcie negocjacji jest złamaniem ustawy, a po drugie daje nam zielone światło do referendum strajkowego.

Po drugie, uzupełniając te pytania, które zostały zadane…

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Przepraszam, chcę trochę wyciszyć emocje, bo nie jesteśmy podczas negocjacji związkowych. Proszę poinformować posłów o sytuacji.

Przewodniczący związku zawodowego Związkowa Alternatywa Piotr Szumlewicz:

Jest spór zbiorowy i powstaje pytanie, dlaczego ZUS wysyła sygnały, które naszym zdaniem są sprzeczne z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych? Nie chcę rozwijać tematu, żeby nie zajmować zbyt wiele czasu. Myślę, że pani prezes zna sytuację. Jest ona poważna, ponieważ w związku z nią może dojść do referendum strajkowego, a w konsekwencji do akcji strajkowej.

Jeśli chodzi o płace, krótkie pytanie. Wysyłaliśmy już to pytanie. Jaka jest średnia wynagrodzeń po wyłączeniu kadry kierowniczej? Pani podaje wysokość około 6 tys. zł. Ile to wynosi, jeśli odsuniemy kadrę kierowniczą? Było pytanie o nadgodziny. Czy ma pani dane zbiorcze, ile jest nadgodzin, jak pracownicy są wynagradzani, jakie są sygnały od pracowników? Z naszej wiedzy wynika, że nadgodzin jest bardzo dużo. Jakie są kryteria systemu premiowego? Pracownicy skarżą się, że system premiowy jest bardzo arbitralny, awanse są niejasne, wieloletni pracownicy nie mogą doprosić się wyższego stanowiska, natomiast znajomi dyrekcji bardzo szybko awansują.

Jedno pytanie odnośnie do programu Rodzina 500+. Nie wiem, czy panią dobrze zrozumiałem, ale mówiła pani, że obsługą tego programu ma zająć się kilkadziesiąt osób. Szczerze mówiąc, przepraszam za kolokwializm, ale trochę mnie zatkało, dlatego że Rodzina 500+ to jest między innymi program, który kieruje pieniądze przykładowo, gdy ojciec, który dostawał pieniądze, wyjedzie za granicę i matka zostaje z dzieckiem. W jaki sposób chcecie weryfikować tego typu sytuacje, którymi wcześniej zajmowali się szczegółowo pracownicy socjalni? Nie wyobrażam sobie, żeby program opierał się wyłącznie na kilkudziesięciu osobach. Może dojść do bardzo wielu patologii. Jak państwo chcą radzić sobie z tymi patologiami?

Kolejna kwestia. Czy prowadzą państwo audyt systemu wynagrodzeń… Za chwilę skończę.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Nie o to chodzi. Chciałabym, żebyście potraktowali posiedzenie Komisji jako miejsce do informowania. My nie jesteśmy komisją trójstronną. Rozumiem, że jeśli państwo chcą artykułować swoje postulaty do pracodawcy, to nie jest odpowiednie gremium.

Przewodniczący związku zawodowego Związkowa Alternatywa Piotr Szumlewicz:

Przepraszam, chcę wyjaśnić, chodziło mi o funkcjonowanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i obsługę programu, który ZUS ma przejąć od 1 stycznia, więc wydaje mi się, że sprawa jest systemowa i dotyczy wszystkich Polaków, w szczególności parlamentu. Zatem to nie jest pytanie pracownicze. Nie do końca wiem, jak miałoby to wyglądać w praktyce? Już kończę.

Jeszcze mam pytanie o audyt systemu wynagrodzeń pod kątem różnych płac za tę samą pracę. Otrzymujemy wiele sygnałów, że na tych samych stanowiskach pracownicy mają wynagrodzenia różniące się nawet o 1 tys. zł. Czy ZUS prowadzi audyt w tej sprawie? Według naszej wiedzy to jest działanie niezgodne z prawem, jeżeli osoby o tym samym stażu pracy, na tym samym stanowisku mają radykalnie inne wynagrodzenia. Czy jest planowana jakaś modernizacja sprzętu? Jest mowa o nowych systemach informatycznych, tymczasem pracownicy informują o starych krzesłach, nawet długopisy muszą przynosić z domu, w lecie nie ma klimatyzacji, a wymiana komputerów trwa nawet miesiąc. Czy jest planowana całościowa modernizacja sprzętu, żeby warunki pracy były lepsze?

Ostatnie pytanie dotyczy mobbingu. Jak funkcjonuje komisja atymobbingowa? Ile spraw o mobbing zostało zbadanych w ciągu ostatniego roku? Pracownicy skarżą się, że komisja antymobbingowa nie istnieje.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Dziękuję.

Bardzo proszę kolejną osobę.

Przewodnicząca Związku Zawodowego Pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Beata Wójcik:

Nazywam się Beata Wójcik, jestem przewodniczącą Związku Zawodowego Pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Proszę państwa, dzisiaj przyszłam z przesłaniem, żeby przekazać kilka informacji i nie zadawać pytań pracodawcy, ponieważ to jest na kanwie pracodawca–pracownicy wewnątrz ZUS – natomiast chcę przedstawić aktualną sytuację. Owszem, od pewnego czasu prowadzimy rozmowy z pracodawcą odnośnie do podwyższenia wynagrodzeń, to jest clou w tej chwili, ponieważ ta grupa jest najsłabiej uposażona. My jako pracownicy ZUS nie mamy dodatku stażowego. Pracownicy są przyjmowani na minimalne wynagrodzenia, o czym wie pani prezes i czyni starania, żeby pozyskać środki. Jednak sama prezes nie jest w stanie pozyskać tych środków bez pomocy ministerstwa, wszystkich państwa posłów, na których liczymy.

Proszę państwa, w tabeli wynagrodzeń dziewięć grup zaczyna od minimalnego wynagrodzenia, w tym starszy specjalista, starszy aprobant. To są pracownicy z długoletnim stażem i doświadczeniem. Okres zamrożenia wynagrodzeń i wzrost minimalnego wynagrodzenia spowodował, że nastąpiło spłaszczenie wynagrodzeń, ponieważ z pracowników, którzy odchodzili na emeryturę, trzeba było wyregulować minimalne wynagrodzenie kosztem pracowników z kilkunastoletnim stażem. Dzisiaj walczymy o poprawę warunków płacowych, bo to jest clou. Sytuacja w ZUS jest zła. Są naciski ze strony pracowników, żeby doprowadzić do referendum strajkowego i zastrajkować. Chcąc uniknąć tej sytuacji i mając świadomość, że to jest instytucja zaufania publicznego, która stoi na straży finansów publicznych, apeluję do wszystkich państwa o podjęcie zdecydowanych działań w celu poprawy warunków wynagrodzenia i warunków pracy.

Pracownicy odchodzą od nas. Rozmawiałam ze starszymi pracownikami, którzy nabywają uprawnienia emerytalne – mówią: „ani dnia dłużej w merytoryce, my jesteśmy przemęczeni, to są matki, kobiety, rodzina". Ministerstwo rodziny zapomniało, że my jako kobiety mamy rodziny. Apeluję do państwa o podjęcie zdecydowanych działań w celu poprawy wynagrodzenia i zwiększenia zatrudnienia, ponieważ pracujemy w stałych nadgodzinach od wielu lat. Nie neguję wprowadzonej informatyzacji, ale ona nie jest doskonała. Nasi pracownicy muszą ręcznie weryfikować tarcze, zwolnienia. Proszę państwa, każde zwolnienie w przypadku zmiany adresu zamieszkania musi być ręcznie wprowadzone i korygowane. To nie jest prawda, że robią automaty. Bardzo państwa proszę, wszystkich, którym zależy, aby instytucja dobrze funkcjonowała, o podjęcie zdecydowanych działań.

To wszystko z mojej strony. Jeżeli będzie czas, mogę mówić jeszcze dłużej. Dziękuję.

Wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Sebastian Koćwin:

Sebastian Koćwin, wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Związek Zawodowy Pracowników ZUS to jest jedna z naszych organizacji członkowskich.

Będę miał dwa krótkie pytania i jedno stwierdzenie. Pani prezes, chcę poruszyć dwie kwestie…

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Przepraszam, cały czas apeluję. Państwo mają swojego pracodawcę, rozmawiajcie z pracodawcą…

Wiceprzewodniczący OPZZ Sebastian Koćwin:

Reprezentuję centralę związkową. Chcę poruszyć tylko dwie kwestie. Bardzo krótko.

Pierwsza kwestia, czy nadal trwają prace na temat oddzielenia ubezpieczenia zdrowotnego od statusu bezrobotnego? Ilu pracowników miałoby to wykonywać w ZUS? Druga sprawa. Chodzi o świadczenie 500+. Niedawno w Częstochowie odbyliśmy konferencję prasową – 12 tys. pracowników OPS może stracić pracę. Faktycznie jest zastanawiające,

ilu pracowników przejdzie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i ilu wykonywałoby to zadanie w zakładzie? Jeżeli tylko kilkudziesięciu, to jest bardzo zastanawiające.

Trzecia sprawa. W ostatnią sobotę Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych zorganizowało pikietę pod Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej. Ze względów sanitarnych to była mała pikieta, natomiast znaczącą część stanowili pracownicy ZUS. Chcę podkreślić, że jeśli chodzi o podwyżki w wysokości 300 zł, to one zdecydowanie nie wyczerpały oczekiwań pracowniczych.

Dziękuję.

Członek prezydium Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność" Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Anna Sudoł:

Dzień dobry państwu. Nazywam się Anna Sudoł, reprezentuję niezależny związek zawodowy „Solidarność".

Chcę odnieść się do tego, co przedstawiła pani profesor. Jak najbardziej automatyzacja w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w dużym stopniu była zaangażowana w tarcze, tylko nikt nie bierze pod uwagę, że przez najbliższe pięć lat mamy zajęcie w kwestii weryfikacji tych wniosków, gdzie powstały fraudy, bardzo dużo nadużyć i przez najbliższe lata pracownicy zakładu będą te sprawy weryfikować ręcznie. Mamy problem z zatrudnieniem w ZUS. Pochodzę z dużego miasta, jakim jest Wrocław. Na chwilę obecną mamy 97 wolnych wakatów i nikt nie chce przyjść i pracować w ZUS, gdyż zatrudniamy na kwotę 3 tys. zł brutto. Zatem każda inna instytucja we Wrocławiu jest konkurencją dla ZUS. Gdy przychodzą młodzi ludzie, pierwsze pytanie, jakie pada: czy wiedza, jaką zdobędą w ZUS, gdzieś im się przyda. Jeżeli usłyszą, że nie – dziękują. Młodzi ludzie nie chcą pracować w tej instytucji przy tak małym wynagrodzeniu, przy nienajlepszej atmosferze pracy. Wiadomo, że pracujemy bardzo często w nadgodzinach, często to jest praca ponad siły pracowników. Młodzi ludzie nie chcą się tak poświęcać dla zakładu.

Ważną sprawą jest również automatyzacja, która bez weryfikacji oznacza przyznanie pomocy z ryzykiem nadużyć. Było mi przykro słuchać jako stronie społecznej, że 300+ obsługiwały automaty, podczas gdy ustawiały się kolejki na salach obsługi klientów, gdzie zakładaliśmy platformę usług elektronicznych, a pracownicy SOK (to są też pracownicy ZUS) byli nadmiernie obciążeni tą pracą. Ustawa jest wprowadzana w niedzielę, a w poniedziałek ich wiedzę na sali obsługi weryfikuje tajemniczy klient. Zatem warunki pracy są naprawdę ciężkie. Nie mamy czasu na szkolenie. Przede wszystkim przyłączam się do głosu koleżanki – wynagrodzenia są naprawdę zbyt niskie w stosunku do zadań, które otrzymujemy do realizacji.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Bardzo dziękuję.

Jeszcze dwa ostatnie głosy. Bardzo proszę.

Przewodniczący Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych „Niezależni" Robert Baraniak:

Dzień dobry. Robert Baraniak, przewodniczący Krajowego Związku Zawodowego Pracowników ZUS „Niezależni".

Przyłączam się do tego, co wcześniej mówiły koleżanki odnośnie do warunków płacy i pracy w zakładzie. Chcę zwrócić uwagę na kwestię godzin nadliczbowych, ponieważ ich liczba bardzo wzrosła w ostatnich latach. Wyliczyliśmy, że w zeszłym roku było tyle godzin nadliczbowych, że w przeliczeniu na wymiar pracy brakowało 800 pracowników. Jak państwo zwrócili uwagę, w sprawozdaniu podano informację, że w ostatnich latach brakuje 4 tys. pracowników, natomiast nie wszystkie zadania, które się pojawiły, robią automaty. Tych zadań jest bardzo dużo i wykraczają poza dotychczasowe ramy ZUS. Godziny nadliczbowe nie biorą się z tego, że zadania wykonują automaty, tylko pracownicy. Zakład był jedną z nielicznych instytucji, które funkcjonowały w okresie pandemii – cały czas był otwarty. Ponadto trzysetka, którą pani prezes przywołuje, że obsługiwały 23 osoby, w czasie epidemii nasi pracownicy byli delegowani do innych urzędów, w tym KRUS czy Poczty Polskiej, bez żadnej rekompensaty. Mówimy również o naszym systemie informatycznym, który jest automatyzowany, natomiast nadal pracownicy, wykonu-

jąc poszczególne zadania, muszą przełączać się między kilkunastoma aplikacjami, aby załatwić jedną sprawę. Tak dzisiaj wygląda kompleksowy system informatyczny. To, o czym była mowa, to jest bardzo duży dług technologiczny. Zanim dojdziemy do kompleksowego systemu informatycznego, mijamy zlepek kilkunastu niezależnie od siebie działających aplikacji, w których musimy wprowadzać dane między sobą, żeby załatwić jedną sprawę.

Odnośnie do wynagrodzeń – pracownik z kilkunastoletnim czy nawet kilkudziesięcioletnim stażem zarabia około 4 tys. zł brutto.

Dziękuję.

Przewodniczący Zarządu Głównego Krajowego Związku Zawodowego Inspektorów Kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Tomasz Śliwa:

Tomek Śliwa, Krajowy Związek Zawodowy Inspektorów Kontroli.

Szanowni państwo, Wysoka Komisjo, chcę powiedzieć na koniec jedną rzecz. Mamy ogromną prośbę. Od parunastu lat spotykamy się tutaj podczas wszelkich dyskusji na temat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i zawsze wraca jeden temat – za zadaniami, które są nakładane na zakład, nie idą pieniądze. Bardzo proszę, aby budżet ZUS, szczególnie fundusz wynagrodzeń, był adekwatny do tego, co wykonują pracownicy. Pracownicy najpierw wykonują zadania, a potem nieśmiało pytają, czy może coś za to dostaną. Tak są oddani firmie i służeniu społeczeństwu. Bardzo proszę, żeby państwo to zapamiętali i wykorzystali, i sprawili, że wzrost funduszu wynagrodzeń w przyszłym roku nie będzie na poziomie 6%, tylko przynajmniej 10–12%.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Dziękuję. Zamykam dyskusję.

Bardzo proszę panią profesor o odniesienie się do pytań posłów i strony społecznej.

Prezes ZUS Gertruda Uścińska:

Pani przewodnicząca, szanowni państwo, odniesiemy się do wszystkich pytań i w razie potrzeby będziemy uzupełniali. Na początku chcę jeszcze raz podnieść kwestię dotyczącą unowocześniania i przejmowania zadań bezskładkowych, które już od jakiegoś czasu przejęliśmy, jeszcze przed COVID-19, a teraz dochodzi trzysetka czy pięćsetka. Jeżeli chodzi o projekt 300+, dla nas to był wielki pilotaż, dlatego że ponieśliśmy ogromne nakłady koncepcyjne, informatyczne, organizacyjne, żeby 98,5% wniosków przeszło przez system elektroniczny bez udziału człowieka. Dzisiaj mamy 50 tys. spraw na 4,5 mln, bo tyle jest wniosków z 300+, które wymagają udziału pracownika. To są między innymi kwestie dotyczące potwierdzenia w bazie PESEL, że dana osoba nie jest rodzicem dziecka, kwestia legalności cudzoziemca w Polsce, kwestia zaświadczenia z centrum pomocy rodzinie o umieszczeniu dziecka w pieczy zastępczej. Mamy też wnioski na to samo dziecko, jest kilkanaście wniosków od jednego rodzica na jedno dziecko. Zatem to wszystko pozwoli uporządkować bazę, która później będzie potrzebna do 500+. Jeszcze raz powtarzam, że cała istota i założenia polegają na tym, iż wnioski składane są elektronicznie i do opracowania ręcznego trafiają tylko te, które wymagają przykładowo potwierdzenia legalnego pobytu, gdyż nie zgadza się w bazie PESEL. Zakładamy, że pięćsetkę także będzie wykonywało kilkadziesiąt osób, jeżeli zadanie zostanie nam powierzone. Bardzo trudno jest przejść z porządku, kiedy mówimy o kilku czy kilkudziesięciu tysiącach osób. Szanowna Komisjo, pani przewodnicząca, przecież dzisiaj obowiązujący system emerytalny w Polsce jest tak sformułowany, że połowa jest ustalana według bardzo pracochłonnych zasad. Pracownicy na SER mają stosy papierów, żeby sprawdzić, czy był okres ubezpieczenia przed styczniem 1999 r. Przecież ten nowy system, jeżeli będzie porządek na kontach emerytalnych od stycznia 1999 r., będzie prosty w 2040 r. Właściwie wszyscy z automatu będą mieli ustaloną emeryturę. To będzie kapitał podzielony przez średnie dalsze trwanie życia. Zatem mamy do czynienia z potrzebą modyfikacji, jak wszyscy państwo powiedzieli, tego ogromnego długu technologicznego, uproszczenia aplikacji, procedur, poprawy warunków pracy i płacy, zwłaszcza w części ubezpieczeń społecznych. Jednak to wcale nie oznacza, że z punktu widzenia polityki państwa, która idzie w kierunku rozwoju specjalnych świadczeń nieskładkowych, nie

miałby tego robić ZUS, jeżeli ma potencjał. To nie jest polska specyfika. Rozwój specjalnych świadczeń nieskładkowych także występuje w wielu krajach unijnych. Z moich analiz wynika, że instytucje, które dotychczas były utożsamiane z klasyczną instytucją, kasą ubezpieczeniową, także przejmują te zadania w bardzo nowoczesny sposób. Czy z punktu widzenia optymalizacji i kierunku polityki publicznej ma być tworzona inna instytucja, która obsługiwałaby tylko te zadania? Czy to nie byłoby zdecydowanie droższe? Czy nie jest tak, że wykorzystujemy potencjał i dajemy ciągłość tej instytucji – opartej nie tylko na tradycyjnym wykonywaniu zadań ubezpieczenia społecznego?

Bardzo proszę panią dyrektor Joannę Drozd o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Dyrektor Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Joanna Drozd:

Dzień dobry. Joanna Drozd.

Może najpierw zacznę od danych dotyczących zatrudnienia. Gdy popatrzymy na czas między rokiem 2015 a 1 stycznia 2021 r., zatrudnienie spadło z 46 tys. do 43 tys. pracowników. Dodam, że według przeprowadzonej na początku tego roku etatyzacji brakuje nam 1300 osób. W zeszłym roku z powodu pandemii w większości wstrzymaliśmy rekrutacje zewnętrzne i z tego powodu mamy w tej chwili mniejsze zatrudnienie, niż powinniśmy mieć w obecnym okresie. Od pół roku są już uruchomione rekrutacje zewnętrzne. Mamy kilkaset ogłoszeń, konkursów i stopniowo odrabiamy straty. Oczywiście, jak państwo na to wskazywali, wszystko zależy od wielkości miasta czy regionu Polski. Są duże miasta, gdzie trudno jest zrekrutować pracowników, ale są także miasta i oddziały, gdzie mamy nawet 100 kandydatów na jedno ogłoszenie. Zatem sytuacja jest zróżnicowana.

Fluktuacja w ZUS wynosi średnio około 5% na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat. W ostatnich trzech latach fluktuacja wynosiła około 7%. Jeśli chodzi o staż pracy, największe odejścia są wśród pracowników ze stażem do trzech, czterech lat. Kolejna większa grupa, która odchodzi, to są pracownicy ze stażem około dwudziestu lat. Ponieważ mamy dosyć wysoką średnią wieku, dużo jest odejść na emeryturę. Średnia wieku w ZUS wynosi obecnie prawie 46 lat. Każdego roku około 1 tys. pracowników odchodzi na emeryturę, chociaż mamy też duże grupy pracownicze, które już osiągnęły wiek emerytalny, ale nadal są naszymi pracownikami.

Jeśli mówimy o wynagrodzeniach, tak jak powiedziała pani profesor, wynagrodzenie zasadnicze w zakładzie wynosi 4 582 zł. To wynagrodzenie zasadnicze w minionych czterech, pięciu latach, czyli od końca 2015 r., wzrosło o ponad 37% w porównaniu do minionych dziesięciu lat, gdzie, jak pani prezes wskazywała, przed 2015 r. doprowadzono do zapaści wynagrodzeniowej. Mimo zaangażowania prawie 1 mld zł w ostatnich czterech latach, potężnego zastrzyku ponad 50% zasilenia funduszu wynagrodzeń, wynagrodzenia lekko się dźwignęły i byliśmy w stanie dotrzymać kroku wzrostowi minimalnego wynagrodzenia.

W ostatnich latach pracujemy w nadgodzinach, to prawda, i na pewno największy wzrost nadgodzin nastąpił w kryzysowym roku 2020. Było sporo nadgodzin w 2019 r. Myślę, że liczba nadgodzin niewiele państwu powie, natomiast istotna jest średnia liczby wypracowanych godzin nadliczbowych w podziale na pracownika. Szanowni państwo, w minionym roku to było 4,6 godziny, w roku 2019 było 5 godzin, w roku 2018 to były niecałe 3 godziny. Duża liczba nadgodzin była w roku 2019 i 2020. W 2019 r. realizowaliśmy wiele różnych projektów i reform, gdzie organizacja pracy wymagała zwiększonego zaangażowania w godzinach nadliczbowych niektórych grup pracowniczych. Natomiast chcę zwrócić uwagę, że pracownicy zakładu od początku pandemii w roku 2020 cały czas pracowali, natomiast największą troską i głównym celem ZUS było absolutne bezpieczeństwo pracowników i utrzymanie ciągłości zakładu. W pierwszym okresie pandemii wysłaliśmy na pracę zdalną prawie połowę pracowników, żeby sprostać i nadal być dostępnym dla wszystkich obywateli, i nie zamknęliśmy się nawet na godzinę. Organizacja pracy niestety wymagała angażowania niektórych pracowników w pracę w godzinach nadliczbowych.

To są istotne informacje. Nawiązałam do etatyzacji, która wskazuje, że w tej chwili musimy jeszcze zatrudnić sporą grupę pracowników w różnych grupach zawodowych. Obecnie prowadzimy także projekt badania obciążenia pracą. Rozpoczęliśmy w trudnym obszarze świadczeń. To będzie czynnik jakościowy wskazujący, czy założone wyniki etatyzacji są dostosowane do obecnego standardu pracy i rzeczywistości w naszym zakładzie, czy powinniśmy zweryfikować wartości. Zrewidowaliśmy wszystkie wskaźniki obciążenia pracą, wskaźniki zatrudnieniowe i do końca tego roku będziemy mieli właściwe dane do podjęcia decyzji.

Jeśli chodzi o wartościowanie stanowisk pracy, to jest projekt realizowany już od kilku lat. W tej chwili jesteśmy już na etapie zakończenia wartościowania. Zostały zwartościowane wszystkie stanowiska i w tej chwili w komisji do spraw wartościowania pracujemy nad nową tabelą zaszeregowania. Jak państwo wskazali, jest absolutną prawdą, że mamy ogromną dysproporcję w wynagrodzeniach, które są wynikiem wieloletniego braku polityki wynagradzania. Była zapaść w wynagrodzeniach przez okres prawie dziesięciu lat i nie mieliśmy innego wyjścia. Oczywiście można powiedzieć, że podwyżki, które były realizowane w ostatnich czterech, pięciu latach, mogliśmy zaangażować tak, aby zlikwidować nierówności. Jednak, szanowni państwo, jeśli była tak ogromna zapaść w wynagrodzeniach, nie mogliśmy podjąć, wspólnie z partnerami społecznymi, innych decyzji niż to, żeby w większości podwyżki były w kwocie obligatoryjnej dla wszystkich pracowników po minionych latach zaniedbań i zaniechań. Dlatego teraz, kiedy będziemy mieli już racjonalne, dostosowane do naszych warunków kategorie zaszeregowania, wspólnie z partnerami społecznymi będziemy decydowali o środkach, jakie będziemy mogli zaangażować, żeby wyrównywać wynagrodzenia. One wymagają dużego uporządkowania. Mamy sporo pracowników, którzy są niedopłaceni w stosunku do swojego poziomu, ale mamy również pracowników z tzw. kominami płacowymi, dlatego że w minionych latach były nieodpowiedzialne decyzje i przy degradowaniu pracowników pozostawiano wynagrodzenia ze stanowisk kierowniczych, co jest ogromnym błędem i prowadzi do dysproporcji. Wydaje mi się, że też należy powiedzieć, iż obecnie mamy w zakładzie 725 osób z minimalnym wynagrodzeniem, w tym 2/3 to są pracownicy, którzy przebywają na długotrwałych nieobecnościach, na przykład urlopy wychowawcze. Nawet jeśli porównamy się do przyszłorocznego minimalnego wynagrodzenia, w tej grupie mamy 2 tys. pracowników. Mówię o stanie przed podwyżką, którą obecnie realizujemy, dlatego że zawarliśmy porozumienie ze wszystkimi organizacjami związkowymi o przyznaniu podwyżki. Podkreślam, że ze względu na wyciąganie wynagrodzenia do góry to była podwyżka dla wszystkich pracowników bez wyjątku, w wysokości 300 zł na etat, aby wynagrodzenia dowartościować bez względu na jakiekolwiek różnice stażowe czy inne kryteria, które czasami powinno się brać pod uwagę. W momencie, gdy wprowadzimy nowe tabele zaszeregowania, będziemy sukcesywnie porządkować wynagrodzenia.

Prezes ZUS Gertruda Uścińska:

Pani przewodnicząca, teraz odniesiemy się do kwestii zamówień publicznych, o co pytała pani poseł Drewnowicz, i innych kwestii dotyczących warunków pracy. Jest obecny członek zarządu Mariusz Jedynak.

Członek zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Mariusz Jedynak:

Pani przewodnicząca, szanowni państwo, w kontekście zamówień publicznych chciałbym zapewnić, że w ZUS podstawową i naczelną zasadą jest stosowanie prawa zamówień publicznych. Jeżeli chodzi o kwestie związane z zamówieniami publicznymi, warto zwrócić uwagę, że zakład jest jednym z podstawowych i najważniejszych zamawiających na rynku IT. Od wielu lat istnieje zasada, którą obecny zarząd również wprowadził, dotycząca konkurencyjności w zamówieniach IT na usługi utrzymania KSI. Myślę, że o tym warto pamiętać z uwagi na wieloletnie udzielanie zamówień na usługi utrzymania KSI z wolnej ręki. W kontekście tego ceny, które teraz były zaproponowane, stanowiły 50% budżetu, a w tej chwili w prowadzonym postępowaniu stanowią 1/3 budżetu, który był wcześniej planowany. Szanowni państwo, do tej pory, jeżeli chodzi o poprzednie zarządy, nikt nie podejmował takiej decyzji. Myślę, że warto o tym pamiętać, bo to jest bardzo istotne również w kontekście zabezpieczenia konkurencyjności, ale i bezpieczeństwa

tego systemu. Jeżeli chodzi o kwestię bezpieczeństwa, również w warunkach udzielania zamówienia jest bardzo wyraźnie zapisane, że ewentualnie nowy usługodawca, który zostanie wybrany w trybie konkurencyjnym na utrzymanie usług IT, ma zagwarantowany 12-miesięczny okres przejściowy. Mówimy o systemie krytycznym z punktu widzenia funkcjonowania bezpieczeństwa państwa w kontekście wypłaty świadczeń krótko- i długoterminowych, obsługi e-zwolnień i e-składki. To są sprawy, które z punktu widzenia państwa i obywateli są naczelne i kluczowe. Z tego powodu, stosując określone kryteria udziału w postępowaniach, stosując określone kryteria okresu przejściowego, mamy świadomość, że nowi wykonawcy muszą być mocno zweryfikowani. Zamówienia, które udzielamy, w łącznej wartości wynoszą kilkaset milionów złotych rocznie. To są kwoty rzędu 800 mln zł. W ubiegłym roku zawarto umowy na ponad 1 mld zł. To powoduje istotną walkę konkurencyjną, jeżeli chodzi o wykonawców, którzy obecnie świadczą usługi IT. Mówimy o dwóch firmach.

Nie wiem, czy państwo mają świadomość, ale w tej chwili postępowanie, które toczy się na usługi utrzymania systemu KSI, łącznie z dniem dzisiejszym trwa 599 dni od momentu ogłoszenia tego zamówienia. Chcę, żeby państwo mieli świadomość, jak obecnie rynek IT jest mocno konkurencyjny z jednej strony, a z drugiej strony, jak pandemia COVID-19 wpłynęła na stosowanie środków odwoławczych. Mówimy tutaj o odwołaniach do KIO. W tym postępowaniu mieliśmy dziesięć odwołań do KIO i cztery skargi do sądu okręgowego. W tej chwili czas oczekiwania na termin w KIO wynosi mniej więcej od miesiąca do dwóch miesięcy. Jeżeli chodzi o termin oczekiwania na wyznaczenie rozprawy i ewentualną skargę w sądzie okręgowym, to jest 150 dni. W takich realiach zarząd zakładu się porusza. Chcemy, żeby była pełna i jasna sytuacja, jeżeli chodzi o kwestię zamówień publicznych. Według tych kryteriów realizujemy zadania. To dotyczy zarówno usługi utrzymania KSI, rozwoju KSI czy usługi utrzymania i rozwoju PUE. To są kluczowe systemy, które zabezpieczają społeczeństwo, ciągłość realizacji zadań i komunikacji z klientami. PUE było wiodącym okienkiem do komunikacji z obywatelami w przypadku stosowania tarczy, wystawiania zwolnień lekarskich. To są rozwiązania IT, które spowodowały, że pomoc, którą zakład mógł realizować, była natychmiastowa. To spowodowało, że modyfikacja systemów przez obecnych wykonawców była możliwa tylko i wyłącznie z wyłączeniem prawa zamówień publicznych, które jest dopuszczalne we wspomnianej dyrektywie między innymi z 2014 r. Mówimy szczególnie o dwóch motywach – motywie piątym i siódmym, które dopuszczają wyłączenie PZP w kontekście usług świadczonych na rzecz społeczeństwa, jak również w kontekście, że mogą być wyłączone lub nie mają wpływu na system ustawodawczy dotyczący zabezpieczenia społecznego. W tym kontekście i takich ramach prawnych poruszamy się, stosując PZP, jak również realizując zadania, które otrzymujemy w ramach ustaw, które obecnie są procedowane albo już wdrożone do stosowania.

Bardzo dziękuję.

Prezes ZUS Gertruda Uścińska:

Pani przewodnicząca, jeśli pani pozwoli, odniesiemy się do pytań dotyczących aplikacji, automatyzacji. Bardzo proszę, członek zarządu Włodzimierz Owczarczyk

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Bardzo proszę, tylko krótko i syntetycznie.

Członek zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Włodzimierz Owczarczyk:

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Wysoka Komisjo, pan poseł Adam Śnieżek przytoczył bardzo istotną informację. System informatyczny Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest jednym z największych systemów w Europie, a nawet na świecie. Padło pytanie odnośnie do wydajności tego systemu. To pytanie powieliło się już, bo pani przewodnicząca też nawiązała do tej kwestii. Proszę wziąć pod uwagę, że nie mamy do czynienia z jednorodnym systemem. Mówiąc o systemie informatycznym ZUS, mówimy o całości rozwiązań, które zostały wdrożone na przestrzeni kilkudziesięciu lat. Duże systemy informatyczne nie są jednorodne. One składają się z wielu różnych komponentów i elementów. W ten sposób, jeżeli patrzymy na system informatyczny ZUS, możemy go podzielić na trzy główne bloki. Pierwszy blok

to są najstarsze elementy systemu, które zostały wypracowane jeszcze w połowie lat 80. i te elementy działają całkowicie poprawnie. Obecnie na podstawie tych elementów są naliczane i wypłacane emerytury górnicze. Drugim istotnym elementem jest system KSI, o którym często mówimy. Trzecim elementem są najnowsze rozwiązania, które wprowadziliśmy, wykorzystujące nowe technologie, dające możliwość automatyzacji. Jeżeli mówimy o nowych technologiach, mówimy o tym, co wydarzyło się ostatnio, czyli polskim bonie turystycznym czy 300+. Tutaj wykorzystujemy nowe technologie, które dają duży potencjał do automatyzacji.

To, do czego państwo się odnosili, jeżeli chodzi o wydajność, dotyczy systemu KSI, który, jak powiedziała pani profesor Gertruda Uścińska, ma dosyć długi dług technologiczny. Naszym zadaniem, które realizujemy, jest usuwanie tego długu technologicznego. Została wymieniona w części warstwa sprzętowa. Trzy lata temu była duża modernizacja – nowy komputer centralny. Obecnie od dwóch lat trwają duże prace związane z modernizacją motoru bazy danych. Trzecim elementem, który usprawni pracę w połączeniu z tymi dwoma, będzie wycofanie się z serwerów aplikacyjnych na warstwę x86, o której wspomniał pan poseł Adam Śnieżek. To jest dosyć duże zagadnienie inżynierskie z uwagi na wielkość tego systemu, ale mamy świadomość, że system przez pewien czas rósł, natomiast nie było prowadzonych inwestycji w ten system. Teraz musimy to spracować. Zespół informatyków z ZUS od pewnego czasu bardzo intensywnie nad tym pracuje. Mamy świadomość ograniczeń tego systemu.

Pani poseł Frydrych zadała pytanie dotyczące udziału pracowników firmy informatycznej w obsłudze 300+. Jeżeli chodzi o kwestię związaną z 300+, zadania są realizowane z zespołem pracowników ZUS, natomiast budowanie automatyzacji jest procesem, do którego dochodzimy. Jak państwo wiedzą, obecnie 98% wniosków jest obsługiwanych automatycznie. Natomiast to nie jest tak, że 98% cudowanie na nas spadło i my wiedzieliśmy, jak to zrobić. My dochodziliśmy od 91%, przez 95%, zostało nam 2%. Pracują konsultanci z firmy informatycznej, których zadaniem jest rozpoznawanie procesu biznesowego. Ostatnie procenty są najtrudniejsze. Analizujemy proces biznesowy, aby zautomatyzować tyle, ile jest możliwe. Naszym celem jest dążenie do automatyzacji w 100%. Być może to nie jest do końca możliwe, ale dążymy i to są pracownicy, którzy poznają proces biznesowy w tym zakresie.

Jednocześnie padło pytanie od pana przewodniczącego Szumlewicza odnośnie do wymiany sprzętu. Szanowni państwo, to też jest bardzo istotny temat w ZUS, bo przez wiele lat nie było inwestycji w ten sprzęt. Obecnie mamy ponad 45 tys. stacji roboczych, 22 tys. urządzeń drukujących, tj. drukarki, skanery, urządzenia wielofunkcyjne. Od 2020 r. rozpoczęliśmy intensywny proces wymiany tych urządzeń. Obecnie kupiliśmy 15 tys. nowych komputerów, które zastępują stary sprzęt, natomiast to wszystko odbywa się w drodze postępowania przetargowego. Pan przewodniczący Szumlewicz powiedział, że to trwa miesiąc. Nie, to trwa wiele miesięcy. Mamy postępowanie przetargowe, które kończy się dostawą sprzętu, ale po drodze mamy szereg odwołań w KIO i to postępowanie trwa. Natomiast to, co jest najważniejsze, bo pracownicy ZUS bardzo często podkreślają niedobory w kwestiach związanych z wyposażeniem w peryferia, drukarki – został powołany zespół, który wypracował standard wyposażenia stanowisk pracy. Ten standard był uzgadniany i w tym zespole brali udział przedstawiciele centrali ZUS oraz oddziałów. Zatem tutaj planujemy inwestycje i wymianę sprzętu. To jest już realizowane.

Przewodnicząca poseł Urszula Rusecka (PiS):

Bardzo dziękuję wszystkim państwu, którzy wzięli udział w dyskusji. Dziękuję za pytania. Dziękuję pani profesor i całemu zespołowi ZUS za dyskusję. Wiemy, że to jest potężna instytucja zaufania publicznego. Wszystkim parlamentarzystom zależy, aby ta instytucja sprawnie funkcjonowała i wszyscy dokładajmy starań, żeby tak było.

Bardzo dziękuję. Zamykam posiedzenie Komisji.